

31 mai 2006

Cour de cassation

Pourvoi n° 04-43.592

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - modification - modification imposée par l'employeur - modification du contrat de travail - applications diverses - déplacement du lieu de travail du domicile à l'entreprise - accord du salarié - nécessité - modification du lieu de travail - refus du salarié - clause de mobilité - portée

Lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié. Ayant constaté que les parties étaient convenues que le salarié effectuerait, aux frais de l'employeur, son travail à son domicile deux jours par semaine, la cour d'appel a pu décider que le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société constituait, peu important l'existence d'une clause de mobilité, une modification du contrat de travail que le salarié était en droit de refuser.

Texte de la décision

Motivation

Attendu que Mme X... a été engagée le 5 janvier 1995 en qualité de responsable de la communication, par une société aux droits de laquelle se sont trouvées successivement la société Allium, puis la société SCC ; qu'entre les mois de septembre 1999 et mai 2000, elle a été détachée au sein d'une filiale, la société Staris ; qu'à compter du 14 février 2000 et après son retour au sein de la société Allium, les parties sont convenues qu'elle exercerait ses fonctions à partir de son domicile, situé dans les Pyrénées-Orientales, ne se présentant au siège de l'entreprise, situé à Nanterre, qu'une fois par semaine, l'ensemble de ses frais de déplacement étant pris en charge par son employeur ; qu'à compter du 18 septembre 2000, la salariée a été absente pour congé maternité, maladie puis congés payés, la date de reprise de fonctions étant fixée au 5 mars 2001 ; qu'ayant refusé à cette date, malgré mise en demeure, de reprendre ses fonctions tous les jours de la semaine au siège social de Nanterre, elle a été licenciée le 21 mai 2001 pour faute grave tenant à un abandon de poste ;

Moyens

Sur les trois moyens réunis :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 16 mars 2004) d'avoir jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnités de rupture, de rappel de salaire pour la période du 5 mars au 21 mai 2001 et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / qu'en se contentant d'affirmer, pour réformer le jugement entrepris, que, contrairement à ce que soutenait la société, M. Y... aurait eu le pouvoir de modifier le contrat de travail de la salariée, sans même caractériser, soit qu'il ressortait des éléments versés aux débats qu'il aurait été, en réalité, pendant les sept mois qu'avait duré le détachement, le véritable employeur de Mme X..., soit qu'en sa qualité de salarié de la société exposante, il aurait été son représentant et aurait bénéficié d'une délégation de pouvoir de la société Allium pour décider, en ses lieu et place, de la modification sollicitée par la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil et des articles L. 121-1 et L. 122-4 du code du travail ;

2 / que le document en date du 20 janvier 2000 sur lequel la salariée entendait se fonder pour invoquer une modification de son contrat de travail, est rédigé en ces termes : "Je soussigné, Xavier Y..., agissant en qualité de président-directeur général de la société Staris, atteste que Mme Christine X... est mutée à Perpignan à compter du 14 février 2000" ; qu'il en résulte que ce document, rédigé sous forme d'attestation pour être communiqué au bailleur de Mme X... afin de la libérer du préavis résultant de la résiliation de son bail, ne mentionne pas que la société accepterait la modification du contrat de Mme X... et ne fait aucune référence aux dispositions contractuelles qu'il viendrait modifier ; qu'indiquant que la salariée est "mutée à Perpignan", alors que la société n'y a pas d'établissement, il ne mentionne pas davantage que la salariée effectuera désormais son travail à son domicile situé à Espira de l'Agly, ni que ce lieu de travail, qui serait ainsi prétendument contractualisé, ne pourrait être modifié à l'avenir sans son accord, ce qui priverait de tout effet la clause de mobilité initialement convenue ; qu'en affirmant, dès lors, qu'il résultait de ce document une modification du contrat de travail de la salariée lui permettant d'exercer désormais ses fonctions à domicile, peu important que le contrat de travail initial stipulât une clause de mobilité, la cour d'appel, qui a donné à ce texte une portée qu'il n'avait pas, en a manifestement dénaturé les termes, en violation de l'article 1134 du code civil ;

3 / que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a seulement valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; que, dès lors, en admettant même, en l'espèce, que M. Y... ait réellement eu qualité pour modifier le contrat de travail de la salariée et que cette modification ait pu valablement résulter de l'attestation qu'il avait établie le 20 janvier 2000, la fixation qui en résulterait du lieu de travail au domicile de la salariée, n'avait, dans ces conditions, qu'une valeur indicative, le changement de localisation intervenu postérieurement, en application de la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail, constituant un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat ; qu'en affirmant néanmoins que la faculté offerte à la salariée de travailler à domicile ne pouvait être ensuite remise en cause unilatéralement par l'employeur, peu important que le contrat de travail initial stipulât une clause de mobilité, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

4 / qu'en considérant qu'il résultait de l'attestation établie par M. Y... une modification du contrat de travail de la salariée, alors que, le contrat de l'intéressée comportant une clause de mobilité, le changement du lieu de travail qui en résultait n'était qu'un simple changement des conditions de travail en exécution d'une clause contractuelle, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

5 / qu'en considérant que la société ne pouvait modifier le contrat de travail de la salariée en demandant ensuite à cette dernière de rejoindre le siège social situé à Nanterre, alors que cette décision ne constituait qu'un simple changement des conditions de travail en application d'une clause contractuelle de mobilité, la cour d'appel a encore violé les articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

6 / qu'en concluant à l'existence d'une modification du contrat de travail de la salariée au motif qu'après son retour à la maison mère, cette modification n'aurait pas été remise en cause par cette dernière qui aurait pris en charge ses frais de déplacement lorsqu'elle venait à Nanterre, alors que l'employeur était précisément libre, en application de la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail de Mme X... d'aménager partiellement ses conditions de travail en acceptant qu'elle travaille deux jours par semaine à Perpignan, la cour d'appel a encore méconnu les dispositions des articles 1134 du code civil et L. 122-4 du code du travail ;

7 / que l'employeur, qui procure le travail, n'est tenu de verser le salaire que pour un travail fourni dans des conditions d'exécution normales telles que prévues par le contrat ; que Mme X... s'étant obstinée, en l'espèce, à compter du 5 mars 2001, à demeurer à son domicile malgré les mises en demeure successives par la société de rejoindre son lieu de travail à Nanterre en application de la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, n'a pas respecté ses obligations contractuelles ; qu'en décidant du contraire et en condamnant la société à lui verser un rappel de salaire à ce titre, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

Motivation

Mais attendu que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ;

Et attendu qu'ayant constaté que tant lors de son détachement dans la société filiale qu'à son retour dans la maison mère, les parties étaient convenues que la salariée effectuerait, aux frais de l'employeur, son travail à son domicile deux jours par semaine, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société constituait, peu important l'existence d'une clause de mobilité, une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société SCC, venant aux droits de la société Allium, aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de Mme X... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un mai deux mille six.

Documents de communication

Communiqué

[TÉLÉCHARGER \(C_2006_05_31_04-43.592.PDF - 218 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles, 2004-03-16
16 mars 2004

Textes appliqués

Code civil 1134

Code du travail L122-4

Rapprochements de jurisprudence

Chambre sociale, 2001-10-02, Bulletin 2001, V, n° 292, p. 234 (cassation), et l'arrêt cité